



โอกาสและสภาพความเป็นอยู่ของแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานผิดกฎหมายในเกาหลีใต้ Opportunities and Living Conditions of Undocumented Thai Migrant Workers in South Korea

พรปวีณ์ ธนาศักดิ์ปภาศิริ¹

วันรับ: 6 พฤศจิกายน 2568 วันแก้ไข: 17 พฤศจิกายน 2568 ยอมรับ: 17 พฤศจิกายน 2568

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงวิธีการและกระบวนการที่ทำให้แรงงานไทยเดินทางไปทำงานอย่างผิดกฎหมายในประเทศเกาหลีใต้ รวมถึงโอกาสและสภาพความเป็นอยู่ของพวกเขาต้องเผชิญในต่างแดน และเพื่อนำเสนอแนวทางในการแก้ไขปัญหาและนโยบายเพื่อลดจำนวนแรงงานผิดกฎหมาย การวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากการวิจัยเชิงเอกสารและการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 16 คน ซึ่งประกอบด้วยแรงงานไทยผิดกฎหมายในเกาหลีใต้จำนวน 10 คน เจ้าหน้าที่รัฐบาลไทย 2 คน และนายหน้าหรือนายจ้างที่เกี่ยวข้อง 4 คน ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยสำคัญที่ผลักดันให้แรงงานไทยตัดสินใจเดินทางไปทำงานอย่างผิดกฎหมายมาจากความแตกต่างของรายได้ระหว่างประเทศไทยและเกาหลีใต้ รวมถึงปัจจัยทางสังคม เช่น การได้รับข้อมูลที่ไม่ถูกต้องจากเครือข่ายแรงงาน และความคาดหวังจากชุมชน การทำงานผิดกฎหมายส่งผลกระทบต่อแรงงานไทยในหลายด้าน ทั้งความเสี่ยงที่จะถูกเอาเปรียบจากนายจ้าง การขาดสิทธิในการเข้าถึงสวัสดิการและบริการสาธารณสุข และความเสี่ยงจากการถูกจับกุมและเนรเทศ นอกจากนี้ยังส่งผลกระทบต่อครอบครัวของแรงงาน และสร้างภาระให้กับระบบเศรษฐกิจและสังคมของทั้งสองประเทศ การศึกษานี้จึงมีประโยชน์ในการเป็นข้อมูลสำหรับผู้ที่เกี่ยวข้อง และเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาแรงงานผิดกฎหมายในอนาคต

คำสำคัญ: แรงงานไทยผิดกฎหมาย, การจ้างงานผิดกฎหมาย, เกาหลีใต้

¹ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาผู้นำทางสังคม ธุรกิจ และการเมือง, วิทยาลัยผู้นำและนวัตกรรมสังคม มหาวิทยาลัยรังสิต (ผู้ประพันธ์บทความ)



Abstract

This research aimed to examine the methods and processes leading Thai workers to migrate illegally to South Korea, as well as the opportunities and living conditions they experience while working abroad. It also seeks to propose possible solutions and policy recommendations to reduce the number of undocumented workers. The research employed a qualitative approach, collecting data through documentary research and in-depth interviews with 16 key informants. The participants included 10 undocumented Thai workers in South Korea, 2 Thai government officials, and 4 agents or employers involved in the process. The findings revealed that the main factors driving Thai workers to seek illegal employment in South Korea stem from income disparities between the two countries, as well as social influences such as misinformation from migrant networks and community expectations. Working illegally has significant impacts on Thai workers, including vulnerability to exploitation by employers, lack of access to welfare and healthcare services, and the constant risk of arrest and deportation. Furthermore, the situation affects the workers' families and imposes burdens on the economic and social systems of both Thailand and South Korea. This research therefore serves as a valuable reference for those interested in the issue and offers guidance for future policy development to address illegal labor migration.

Keywords: Undocumented Thai Workers, Illegal Employment, South Korea



1. บทนำ

ประวัติศาสตร์ชนชาติเกาหลีใต้ในอดีตเป็นประเทศเกษตรกรรมที่ยากจน แต่การที่ประชาชนในชาติทุ่มเทเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจอย่างจริงจัง ตั้งแต่ปี 1962 ที่ผ่านมามาจนถึงปัจจุบันเกาหลีใต้สามารถประสบความสำเร็จในการพัฒนาเศรษฐกิจอย่างรวดเร็วจนได้รับสมญานามว่า “มหัศจรรย์ทางเศรษฐกิจแห่งแม่น้ำฮัน” กลยุทธ์การพัฒนาเศรษฐกิจอย่างรวดเร็ว คือการเน้นการลงทุนและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสาขาอุตสาหกรรมหนักเพื่อการส่งออก เช่น ยานยนต์ การต่อเรือ การก่อสร้าง อุตสาหกรรมเหล็ก ฯลฯ

เกาหลีใต้ในปัจจุบันประสบความสำเร็จในการพัฒนาเศรษฐกิจเป็นประเทศอุตสาหกรรมใหม่ ในตอนกลางทศวรรษ 1980 และก้าวไปสู่การเป็นประเทศอุตสาหกรรมเมื่อได้รับการยอมรับเข้าเป็นสมาชิกกลุ่มประเทศ OECD ในปี 1996 และแม้ว่าต่อมาเกาหลีใต้ประสบวิกฤตทางเศรษฐกิจในปี 1997 จนต้องกู้ยืมเงินจาก IMF แต่ก็สามารถแก้ปัญหาเศรษฐกิจและคืนเงินกู้ทั้งหมดให้แก่ IMF จนสุดท้ายเมื่อเดือนกันยายน ปี 2001 รายได้หลักของประเทศเกาหลีใต้ยังคงมาจากสินค้าประเภทอุตสาหกรรมหนักและเทคโนโลยีระดับสูงที่กลุ่มธุรกิจขนาดใหญ่ (Chaebol) ผลิตเพื่อการส่งออกเป็นสำคัญ เช่น เรือเดินสมุทร รถยนต์เครื่องจักร สินค้าประเภทอิเล็กทรอนิกส์ และเครื่องมือสื่อสาร

การดำเนินยุทธศาสตร์ของเกาหลีใต้ในการส่งเสริมอุตสาหกรรมหนักและอุตสาหกรรมเคมีในช่วงทศวรรษ 1960 – 1970 ต่อมา เกาหลีใต้ก็เน้นส่งเสริมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) และ Creative Economy ซึ่งสิ่งต่างๆ เหล่านี้เป็นรากฐานที่ช่วยสนับสนุนนโยบายการเผยแพร่กระแสความนิยมวัฒนธรรมเกาหลี (Korean Wave) ทั้งในด้านภาพยนตร์ละครโทรทัศน์ และดนตรีของเกาหลีใต้ให้แพร่กระจายและได้รับความนิยมอย่างกว้างขวางในเอเชีย

ปัญหาของประเทศที่เจริญพัฒนาแล้ว คือ การขาดแคลนแรงงานเพราะความก้าวหน้าทางวิทยาการเมื่อประชากรมีการศึกษามากขึ้น ก็ย่อมได้โอกาสในการทำงานที่ดีมากขึ้นไม่มีใครที่อยากจะทำงานเป็นแรงงานด้วยสาเหตุต่างๆ เหล่านี้เองทำให้ขาดแคลนแรงงานในเกาหลีใต้เป็นจำนวนมาก ทำให้มีการย้ายถิ่นฐานของแรงงานต่างชาติเพื่อไปทำงานในประเทศเกาหลีใต้

ค่าแรงของแรงงานไทยที่ประเทศเกาหลีใต้ สูงกว่าประเทศไทยประมาณ 4 ถึง 6 เท่า ขึ้นอยู่กับประเภทงานและสถานที่ทำงาน อัตราค่าแรงขั้นต่ำในเกาหลีใต้ ประจำปี 2024 อยู่ที่ KRW 9,860/ชั่วโมง หรือประมาณ KRW 2,060,740/เดือน (คิดจากประมาณ 209 ชั่วโมง/เดือน) หรือประมาณ 50,000 บาทต่อเดือน (Invest Korea, 2024) เมื่อเทียบกับค่าแรงขั้นต่ำในประเทศไทยซึ่งอยู่ที่ประมาณ 12,000-15,000 บาทต่อเดือน ทำให้แรงงานไทย ที่เลือกทำงานในเกาหลีใต้มองเห็นโอกาสที่จะมีรายได้สูงกว่ามาก แม้ว่าจะเสี่ยงต่อการถูกจับกุมหรือไม่ได้รับสิทธิคุ้มครองทางกฎหมายใดๆ ปัจจุบัน (ปี 2567) มีจำนวนแรงงานไทยที่อยู่ในสถานะผิดกฎหมาย ในเกาหลีใต้ อยู่ที่ประมาณ 145,810 คน ซึ่งคิดเป็นราว 35.1 % ของชาวต่างชาติที่อยู่ผิดกฎหมายทั้งหมดในเกาหลีใต้ (The Korea Time, 2024) แม้ว่าจำนวนนี้จะลดลงจากช่วงก่อนหน้านี้ เนื่องจากการใช้มาตรการที่เข้มงวดในการคัดกรองและการผลักดันแรงงานผิดกฎหมายกลับประเทศโดยรัฐบาลเกาหลีใต้ ซึ่งได้ร่วมมือกับสถานเอกอัครราชทูตไทยในกรุงโซลเพื่อจัดการปัญหานี้

นอกจากนี้ รัฐบาลเกาหลีใต้ยังมีการดำเนินนโยบายให้แรงงานผิดกฎหมายสามารถรายงานตัวและกลับประเทศโดยไม่ถูกลงโทษ เพื่อลดจำนวนผู้ลักลอบทำงานและมีมาตรการออกวีซ่าใหม่เพื่อส่งเสริมให้แรงงานเดินทางไปทำงานอย่างถูกกฎหมาย



ปัญหาแรงงานไทยที่ทำงานผิดกฎหมายในเกาหลีใต้เป็นประเด็นสำคัญที่สะท้อนถึงความสัมพันธ์เชิงซับซ้อนระหว่างปัจจัยทางเศรษฐกิจ สังคม และกฎหมาย ไม่เพียงแต่ในประเทศไทยเท่านั้น แต่ยังรวมถึงในเกาหลีใต้ซึ่งเป็นประเทศที่มีความต้องการแรงงานข้ามชาติอย่างสูง โดยเฉพาะในอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเข้มข้น เช่น การก่อสร้าง เกษตรกรรม และอุตสาหกรรมการผลิต แรงงานไทยจำนวนมากที่ตัดสินใจเข้ามาทำงานอย่างผิดกฎหมายในเกาหลีใต้เผชิญกับความเสียหายหลายประการ ทั้งการถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้าง การขาดสิทธิในการเข้าถึงสวัสดิการทางสังคม และการถูกจับกุมหรือเนรเทศ การทำงานผิดกฎหมายยังส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ของแรงงานไทยในสายตาชาวเกาหลีใต้ และเป็นภาระของรัฐบาลทั้งสองประเทศที่ต้องพยายามหาทางจัดการกับปัญหานี้ การทำงานผิดกฎหมายไม่เพียงแต่สร้างความเดือดร้อนให้กับแรงงานเอง แต่ยังส่งผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจและสังคมของเกาหลีใต้ เนื่องจากแรงงานผิดกฎหมายไม่จ่ายภาษี และทำให้การบังคับใช้กฎหมายแรงงานมีความท้าทายมากยิ่งขึ้น จากปัญหาที่กล่าวมาทั้งหมดข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา โอกาส และสภาพความเป็นอยู่ของแรงงานไทยที่ทำให้แรงงานไทยเดินทางไปทำงานผิดกฎหมายในเกาหลีใต้

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาวิธีการและกระบวนการเข้ามาทำงานในเกาหลีใต้
- 2) เพื่อศึกษาโอกาส และสภาพความเป็นอยู่ของแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานผิดกฎหมายในเกาหลีใต้
- 3) เพื่อเสนอแนวทางแก้ไขปัญหาและนโยบายในการลดการไปทำงานผิดกฎหมายของแรงงานไทย

3. ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

3.1 ผู้ให้ข้อมูลหลัก

ผู้วิจัยใช้การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง ด้วยวิธีการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Random) โดยผู้ศึกษาได้พิจารณาเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง เพื่อที่จะได้นำข้อมูลที่ได้รับจากกระบวนการวิจัยเชิงคุณภาพ มาดำเนินการประมวลผลข้อมูลอันนำไปสู่ข้อค้นพบต่อไป จำนวน 16 คน ประกอบด้วย 1) แรงงานไทยที่ทำงานผิดกฎหมายในเกาหลีใต้ จำนวน 10 คน เป็นเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ตรงเกี่ยวกับการทำงานผิดกฎหมายในเกาหลีใต้ 2) เจ้าหน้าที่รัฐบาลไทย จำนวน 2 คน เฉพาะหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการตรวจคนเข้าเมือง การส่งแรงงานไปทำงานต่างประเทศ หรือหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบและควบคุมแรงงานผิดกฎหมาย และ 3) นายหน้าหรือนายจ้างที่เกี่ยวข้องกับแรงงานผิดกฎหมาย จำนวน 4 คน เป็นผู้ที่มีประสบการณ์เกี่ยวกับวิธีการและกระบวนการที่ทำให้แรงงานสามารถลักลอบเข้ามาทำงานในเกาหลีใต้

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ใช้การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์โดยใช้คำถามจำนวน 3 ชุด และการศึกษาจากข้อมูลที่มีผู้บันทึกไว้แล้วโดยบุคคลอื่น (Unobtrusive Research) โดยลักษณะข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้



3.2.1 ข้อมูลปฐมภูมิเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยวิธีการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างหรือการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ (Structured Interview or Formal Interview) จะสัมภาษณ์ผู้ใดก็ได้ที่ใช้คำถามแบบเดียวกัน (Standardized Questionnaire) มีลำดับขั้นตอนเหมือนกัน

3.2.2 ข้อมูลทุติยภูมิเก็บรวบรวมข้อมูลจากหนังสือวารสาร เอกสารทางวิชาการต่าง ๆ และสืบค้นข้อมูลจาก Internet ที่เกี่ยวข้องกับแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดกระบวนการหรือแนวทางในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ กระบวนการหรือแนวทางในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการและข้อมูลจากสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ และกระบวนการหรือแนวทางในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ โดยกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลดังกล่าวเป็นกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลตามแนวทางของกระบวนการวิจัยเชิงคุณภาพ

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากการตอบประเด็นสัมภาษณ์ (Interview Research) และข้อมูลจาก เอกสารต่าง ๆ (Document Research) จะถูกนำมาวิเคราะห์และประมวลผลโดยเชื่อมโยงความสัมพันธ์ในแง่ ต่าง ๆ ตามข้อเท็จจริง ทั้งในเชิงเหตุและผล ซึ่งการวิเคราะห์จะออกมาในลักษณะของการพรรณนา นำไปสู่คำตอบในการศึกษา

4. ทบทวนวรรณกรรม

4.1 ทฤษฎีแรงงานข้ามชาติ (Migration Theory) มีรากฐานมาจากการพยายามอธิบายการเคลื่อนย้ายของประชากรข้ามพรมแดน โดยเฉพาะกลุ่มแรงงานที่ย้ายถิ่นฐานเพื่อหางานทำและชีวิตที่ดีกว่า ตลอดหลายทศวรรษที่ผ่านมา นักวิชาการหลายคนได้เสนอทฤษฎีที่อธิบายแรงจูงใจ กลไก และผลกระทบของการเคลื่อนย้ายของแรงงานข้ามชาติ ซึ่งประกอบด้วยหลายแนวทางสำคัญ เช่น ทฤษฎีการผลักดัน (Push and Pull Theory) ทฤษฎีการย้ายถิ่นฐานเชิงเศรษฐศาสตร์ ทฤษฎีระบบโลก, ทฤษฎีตลาดแรงงานแบบสองส่วน และทฤษฎีการย้ายถิ่นฐานตามเครือข่าย เป็นต้น

4.1.1 ทฤษฎีการผลักดัน (Push and Pull Theory)

แนวคิดหลักของทฤษฎีนี้คือ ปัจจัยที่ผลักดัน (Push) ในพื้นที่ต้นทางและปัจจัยที่ดึงดูด (Pull) ในพื้นที่ปลายทางเป็นตัวกำหนดให้แรงงานข้ามชาติตัดสินใจย้ายถิ่น ปัจจัยที่ผลักดันอาจเป็นปัญหาเศรษฐกิจ การขาดโอกาส การจ้างงาน ความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ขณะที่ปัจจัยดึงดูดอาจเป็นโอกาสในการจ้างงานที่ดีกว่า สภาพสังคมและเศรษฐกิจที่มั่นคง หรือการได้รับค่าตอบแทนสูงกว่า

ทฤษฎีการผลักดันและดึงดูด (Push and Pull Theory) เป็นหนึ่งในแนวคิดพื้นฐานในการอธิบายปรากฏการณ์การย้ายถิ่นของประชากร โดยเฉพาะการย้ายถิ่นของแรงงานข้ามชาติ แนวคิดนี้ได้รับความนิยมเนื่องจากเข้าใจได้ง่ายและสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับสถานการณ์ที่หลากหลาย ทฤษฎีนี้เสนอว่าการย้ายถิ่นของคนส่วนใหญ่ได้รับอิทธิพลจากปัจจัยที่ “ผลักดัน” (Push Factors) ในพื้นที่ต้นทาง และปัจจัยที่ “ดึงดูด” (Pull Factors) ในพื้นที่ปลายทาง ปัจจัยเหล่านี้ส่งผลให้คนตัดสินใจย้ายจากพื้นที่ที่มีปัญหาไปยังพื้นที่ที่มีโอกาสและความมั่นคงมากกว่า



4.2 ทฤษฎีเครือข่ายแรงงานข้ามชาติ (Migrant Networks Theory) เป็นแนวคิดที่อธิบายว่าการตัดสินใจย้ายถิ่นฐานไปทำงานในต่างประเทศของแรงงานไม่ได้เกิดขึ้นจากปัจจัยด้านเศรษฐกิจและสังคมเพียงอย่างเดียว แต่ยังได้รับอิทธิพลจากเครือข่ายสังคมที่แรงงานมีอยู่ เช่น ครอบครัว เพื่อน หรือคนรู้จักที่อยู่ในประเทศปลายทาง การเชื่อมโยงนี้เป็นช่องทางสำคัญที่ช่วยให้แรงงานมีข้อมูลและทรัพยากรที่จำเป็นในการย้ายถิ่นฐานไปทำงาน

แนวคิดหลักของทฤษฎีเครือข่ายแรงงานข้ามชาติ การเข้าถึงข้อมูลและความช่วยเหลือผ่านเครือข่ายสังคม: เครือข่ายแรงงานข้ามชาติทำหน้าที่เป็นแหล่งข้อมูล เช่น โอกาสการจ้างงาน ขั้นตอนการทำงานที่ต่างประเทศ และเงื่อนไขการเข้าทำงาน ซึ่งข้อมูลเหล่านี้ช่วยให้แรงงานสามารถตัดสินใจได้ง่ายขึ้นเกี่ยวกับการไปทำงานในต่างประเทศ (Massey et al., 1993)

4.3 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Hierarchy of Needs Theory)

Maslow (1970) ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Hierarchy of Needs Theory) หรือทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ (Maslow's Theory of Motivation) Maslow เชื่อว่าพฤติกรรมของมนุษย์เป็นจำนวนมากสามารถอธิบายโดยใช้แนวโน้มของบุคคลในการค้นหาเป้าหมายที่จะทำให้ชีวิตของเขาได้รับความต้องการ ความปรารถนา และได้รับสิ่งที่มีความหมายต่อตนเอง เป็นความจริงที่จะกล่าวว่ากระบวนการของแรงจูงใจเป็นหัวใจของทฤษฎีบุคลิกภาพของ Maslow โดยเขาเชื่อว่ามนุษย์เป็น “สัตว์ที่มีความต้องการ” และเป็นการยากที่มนุษย์จะไปถึงขั้นของความพึงพอใจอย่างสมบูรณ์ ในทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow เมื่อบุคคลปรารถนาที่จะได้รับความพึงพอใจและเมื่อบุคคลได้รับความพึงพอใจในสิ่งหนึ่งแล้วก็จะยังคงเรียกร้องความพึงพอใจสิ่งอื่นๆ ต่อไป ซึ่งถือเป็นคุณลักษณะของมนุษย์ ซึ่งเป็นผู้ที่มีความต้องการจะได้รับสิ่งอยู่เสมอ Maslow กล่าวว่าความปรารถนาของมนุษย์นั้นติดตัวมาแต่กำเนิดและความปรารถนาเหล่านี้จะเรียงลำดับขั้นของความปรารถนา ตั้งแต่ขั้นแรกไปสู่ความปรารถนาขั้นสูงขึ้นไปเป็นลำดับ ลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (The Need –Hierarchy Conception of Human Motivation)

4.4 ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก

ในปี ค.ศ. 1959 Frederick Herzberg จาก University of Utah ได้รวมความคิดของ Taylor และ Maslow นำเสนอความคิดที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ซึ่งมีส่วนสำคัญต่อการจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด Herzberg ให้ชื่อผลงานของเขาว่า Motivation Hygiene Theory ซึ่งอาจเรียกได้ว่าเป็นทฤษฎีสององค์ประกอบของเฮิร์ซเบิร์ก โดยสมมติฐานของทฤษฎี มีดังนี้ สิ่งจูงใจมี 2 แบบ คือ แบบที่ 1 เป็นสิ่งให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และแบบที่ 2 คือ การป้องกันการเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเรียกแบบที่หนึ่งว่า Motivators (ปัจจัยจูงใจ หรือ ปัจจัยกระตุ้น) และเรียกแบบที่สองว่า Hygienes (ปัจจัยค้ำจุน) องค์ประกอบของทฤษฎีเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two Factor Theory) เป็นทฤษฎีแรงจูงใจที่ศึกษาถึงสาเหตุจูงใจให้การทำงาน Herzberg พบว่ามี 2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการจูงใจในการทำงาน ปัจจัยกระตุ้น (Motivation Factor) ทำให้คนทำงานมีความรู้สึกพอใจในงาน มีความรู้สึกในคุณค่า ปัจจัยเหล่านี้ส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติอยู่โดยคนจะถูกจูงใจให้เพิ่มผลผลิต ปัจจัยกระตุ้นได้แก่ ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความ



รับผิดชอบ โอกาสก้าวหน้า และลักษณะของงานที่ทำ ถ้าปัจจัยเหล่านี้คนทำงานก็จะเกิดความพอใจในการทำงาน และเกิดแรงจูงใจ เพราะสามารถสนองความต้องการสำเร็จให้ชีวิตได้ แต่ถ้าไม่มีปัจจัยเหล่านี้ความพอใจในการทำงาน และแรงจูงใจก็ไม่เกิดขึ้น ปัจจัยกระตุ้นทำให้คนทำงานมีความรู้สึกในด้านดี เป็นสิ่งจูงใจภายในความรู้สึกนึกคิดของคน ปัจจัยกระตุ้นจะนำไปสู่การจูงใจในวิธีการบริหารงานด้วย (Herzberg, Bernard & Barbara, 1959)

4.5 Employment Permit System (EPS)

โครงการ EPS (Employment Permit System) ของเกาหลีใต้ โครงการนี้เป็นความร่วมมือระหว่างรัฐบาลเกาหลีใต้กับรัฐบาลในหลายประเทศ รวมถึงประเทศไทย โดยมีเป้าหมายในการจัดสรรโควตาให้กับแรงงานที่มีความต้องการมาทำงานในเกาหลีใต้ผ่านช่องทางที่ถูกต้องและปลอดภัย โครงการ EPS ยังมีการจัดเตรียมการฝึกอบรมภาษาและวัฒนธรรมเพื่อเตรียมแรงงานก่อนการเดินทาง ซึ่งช่วยลดความเสี่ยงในการทำงานผิดกฎหมายและเพิ่มการคุ้มครองสิทธิแรงงาน (Ministry of Employment and Labor Korea, 2022)

แม้ระบบ EPS จะช่วยแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานในเกาหลีใต้และให้โอกาสในการทำงานแก่แรงงานต่างชาติ แต่ก็มีปัญหาหลายประการที่พบในระบบนี้ ซึ่งปัญหาเหล่านี้มีผลกระทบต่องานและนายจ้าง รวมถึงระบบโดยรวม ดังนี้

1) การจำกัดการเปลี่ยนนายจ้าง ระบบ EPS มีข้อกำหนดที่เข้มงวดในการเปลี่ยนงานหรือเปลี่ยนนายจ้าง แรงงานไม่สามารถเปลี่ยนงานได้ง่าย ๆ เว้นแต่จะมีเหตุผลที่น่าเชื่อถือ เช่น การถูกทารุณหรือการไม่ได้รับค่าจ้าง ซึ่งทำให้แรงงานบางคนต้องทนทำงานในสภาพแวดล้อมที่ไม่เหมาะสม การไม่สามารถเปลี่ยนนายจ้างได้ทำให้แรงงานอยู่ในสภาพที่อาจถูกเอาเปรียบหรือกดดันจากนายจ้างได้ง่ายขึ้น

2) การกดดันและปัญหาความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน แรงงานภายใต้ระบบ EPS มักทำงานในอุตสาหกรรมที่มีสภาพการทำงานหนักและมีความเสี่ยงสูง เช่น อุตสาหกรรมก่อสร้าง การผลิต และการเกษตร ซึ่งอาจมีการใช้แรงงานมากเกินไปและไม่คำนึงถึงความปลอดภัยเท่าที่ควร ในบางกรณี แรงงานต่างชาติถูกกดดันให้ทำงานล่วงเวลามากเกินไปโดยไม่ได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอหรือถูกบังคับให้อยู่ในสถานที่ทำงานที่ไม่ปลอดภัย

3) ปัญหาทางภาษาที่เป็นอุปสรรคในการสื่อสาร แรงงานต่างชาติภายใต้ระบบ EPS ต้องผ่านการทดสอบภาษาเกาหลี แต่การทดสอบนี้เป็นเพียงพื้นฐาน ทำให้แรงงานส่วนใหญ่ยังคงมีความยากลำบากในการสื่อสารภาษาเกาหลีในระดับการทำงาน ปัญหาการสื่อสารทำให้แรงงานไม่สามารถแสดงความต้องการหรือปัญหาที่เกิดขึ้นกับนายจ้างได้เต็มที่ และบางครั้งก็ส่งผลให้เกิดความเข้าใจผิดหรือการแก้ไขปัญหาล่าช้า

4) การถูกละเมิดสิทธิและการถูกกดขี่ แรงงานบางคนประสบปัญหาการละเมิดสิทธิ เช่น การไม่ได้รับค่าจ้างตรงเวลา การถูกบังคับให้ทำงานหนักโดยไม่ได้รับการชดเชย หรือการถูกละเมิดสิทธิมนุษยชน เช่น ถูกข่มขู่หรือทารุณกรรม ระบบ EPS แม้จะมีกฎหมายคุ้มครองสิทธิของแรงงาน แต่การบังคับใช้กฎหมายไม่เข้มงวดพอ ซึ่งทำให้แรงงานบางคนตกเป็นเหยื่อการถูกเอาเปรียบจากนายจ้าง

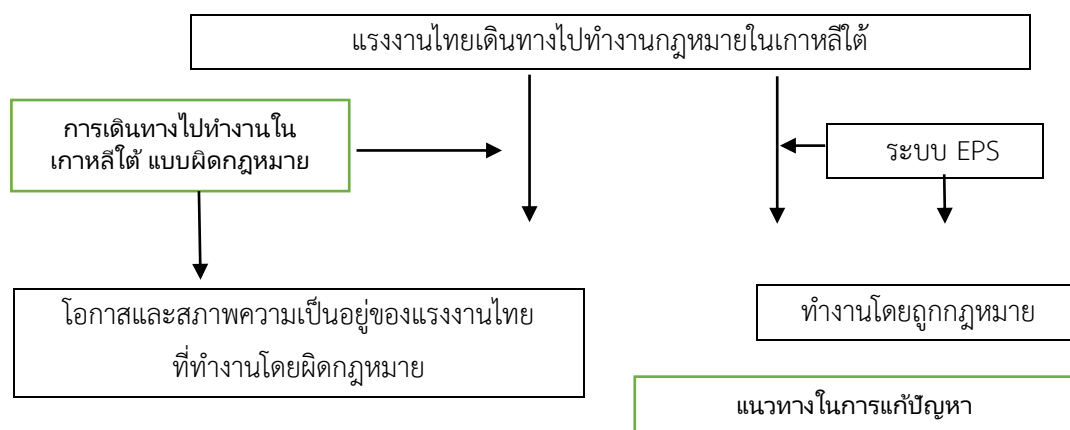
5) ความเสี่ยงต่อการทำงานผิดกฎหมาย เนื่องจากข้อจำกัดในการเปลี่ยนนายจ้างและปัญหาความ เป็นอยู่ แรงงานบางคนอาจเลือกที่จะละเมิดกฎด้วยการหลบหนีจากระบบ EPS และหางานใหม่โดยไม่ได้รับอนุญาต ซึ่งส่งผลให้เกิดปัญหาแรงงานต่างชาติผิดกฎหมายในเกาหลีใต้เพิ่มขึ้น การทำงานผิดกฎหมายทำให้แรงงานต้องเสี่ยงต่อการถูกจับกุม การถูกเนรเทศ และการถูกห้ามเข้าประเทศเกาหลีใต้ในอนาคต



6) ความตึงเครียดระหว่างแรงงานท้องถิ่นและแรงงานต่างชาติ การเพิ่มจำนวนแรงงานต่างชาติภายใต้ระบบ EPS ส่งผลให้เกิดความตึงเครียดในบางชุมชน เนื่องจากแรงงานท้องถิ่นบางส่วนมองว่าแรงงานต่างชาติเข้ามาแย่งงานและกดดันค่าจ้างให้น้อยลง ปัญหานี้อาจส่งผลต่อการอยู่ร่วมกันในสังคมและความขัดแย้งทางวัฒนธรรมระหว่างแรงงานท้องถิ่นและแรงงานต่างชาติ

7) ระบบการให้ความช่วยเหลือและแก้ไขปัญหาที่จำกัด แม้ว่าจะมีศูนย์ช่วยเหลือแรงงานต่างชาติในเกาหลีใต้ แต่บริการเหล่านี้ยังคงไม่เพียงพอที่จะตอบสนองต่อความต้องการของแรงงานทั้งหมด โดยเฉพาะในเขตอุตสาหกรรมที่แรงงานต่างชาติหนาแน่น การขาดแคลนเจ้าหน้าที่ที่สามารถให้คำปรึกษาและการช่วยเหลือทำให้แรงงานหลายคนไม่สามารถแก้ไขปัญหาของตนได้อย่างทันที่

4.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

5. ผลการวิจัย

5.1 วิธีการและกระบวนการเข้ามาทำงานในเกาหลีใต้

ปัจจัยที่ทำให้แรงงานไทยตัดสินใจเดินทางไปทำงานอย่างผิดกฎหมายในประเทศเกาหลีใต้ สามารถสรุปได้จากทั้งในแง่ของแรงจูงใจ ปัญหา และอุปสรรคที่ต้องเผชิญ ดังนี้

1) ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ (แรงจูงใจหลัก) ค่าแรงสูง: ค่าแรงขั้นต่ำในประเทศเกาหลีใต้สูงกว่าในประเทศไทยถึง 4-6 เท่า ทำให้แรงงานมองว่าเป็นโอกาสในการสร้างรายได้จำนวนมากในระยะเวลานานสั้นภาระหนี้สิน: แรงงานจำนวนมากมีหนี้สินที่ต้องชำระ การทำงานในประเทศไม่สามารถสร้างรายได้เพียงพอที่จะปลดหนี้สินได้ เป้าหมายทางการเงิน: แรงงานต้องการเก็บเงินเพื่อส่งกลับให้ครอบครัว สร้างบ้าน หรือเป็นทุนในการประกอบอาชีพของตนเองในอนาคต

2) ปัจจัยด้านสังคมและข้อมูล อิทธิพลจากคนรอบข้าง: แรงงานได้รับข้อมูลจากการบอกเล่าของญาติ เพื่อน หรือคนรู้จักที่ไปทำงานก่อนว่าสามารถสร้างรายได้ได้ดี ทำให้เกิดความคาดหวังสูง ค่านิยมในชุมชน ในหลาย



ชุมชน การเดินทางไปทำงานต่างประเทศถือเป็นความสำเร็จทางสังคม เป็นการยกระดับฐานะของตนเองและครอบครัว การหลอกลวงของนายหน้า นายหน้าผิดกฎหมายมักนำเสนอเฉพาะด้านดีของการทำงานในต่างประเทศ และใช้วิธีการต่างๆ เช่น วีซ่าท่องเที่ยวหรือวีซ่านักเรียน เพื่อล่อลอบพาแรงงานเดินทางไปทำงานอย่างผิดกฎหมาย

3) ปัญหาและอุปสรรคที่ต้องเผชิญ สถานะที่ผิดกฎหมาย: แรงงานต้องใช้ชีวิตอย่างหลบ ๆ ซ่อน ๆ และมีความกังวลว่าจะถูกจับกุมและส่งกลับประเทศอยู่ตลอดเวลา การเข้าถึงสิทธิและสวัสดิการ: แรงงานไม่มีสิทธิในการเข้าถึงบริการทางการแพทย์หรือสวัสดิการทางสังคมอื่น ๆ เนื่องจากไม่มีเอกสารรับรองสถานะที่ถูกต้อง ความเสี่ยงจากการถูกเอาเปรียบ: แรงงานอาจถูกนายจ้างเอาเปรียบในเรื่องค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน หรือสภาพการทำงานที่ไม่เหมาะสม เนื่องจากไม่มีสัญญาจ้างงานและไม่มีความคุ้มครอง อุปสรรคด้านภาษา: แรงงานส่วนใหญ่ไม่สามารถสื่อสารภาษาเกาหลีได้ ทำให้เกิดปัญหาในการทำงานและการใช้ชีวิตประจำวัน ความยากลำบากในการเดินทาง: ค่าใช้จ่ายในการเดินทางสูง และต้องเผชิญกับความเสี่ยงจากการถูกหลอกลวงโดยนายหน้าผิดกฎหมายในระหว่างการเดินทาง

5.2 โอกาส และสภาพความเป็นอยู่ของแรงงานไทยที่ไม่ถูกกฎหมายในประเทศเกาหลีใต้

เมื่อแรงงานตัดสินใจจะไปทำงานที่เกาหลีใต้แล้ว การตัดสินใจเลือกว่าจะไปทำงาน ตามช่องทางที่ถูกกฎหมายผ่านระบบ EPS หรือจะลักลอบเข้าไปทำงานอย่างผิดกฎหมาย ในกรณีของจอห์น ชาวไร่ ได้เลือกช่องทางที่จะเดินทางมาอย่างถูกกฎหมาย โดยเข้าไปเตรียมตัว ตัวในโรงเรียนของการจัดหางานที่จังหวัดนครราชสีมา มีการฝึกพูดภาษาเกาหลี โดยมีค่าใช้จ่ายจำนวนหนึ่งในการเตรียม ตัว เช่น ค่าเรียนภาษาเกาหลี (EPS-KLT) ค่าเสียโอกาสจากการเสียเวลารอขึ้นบัญชีจนกว่านายจ้างจะเรียกตัว โดยการคัดเลือกแรงงานต่างชาติ แบบระบบ EPS นั้นใช้เวลาคัดเลือก 2 รอบ โดยมีรอบแรกคือรอบสอบภาษาเกาหลี และรอบที่ 2 คือรอบทดสอบทักษะภาคปฏิบัติ, ประเมินประสบการณ์การทำงานซึ่งใช้เวลานานหลายเดือน แต่เมื่อผ่านการทดสอบก็สามารถมาทำงานที่ประเทศเกาหลีใต้ได้อย่างถูกต้อง และได้รับการจ้างงานที่ดี นายจ้างมีการรับรองและให้ที่อยู่ที่ดี มีการตอบแทนค่าแรงงานที่ดี แต่หากเลือกเส้นทางการเข้ามาอย่างไม่ถูกต้องตามกฎหมาย ใช้เส้นทางของการติดต่อผ่านเอเจนซี่ และลักลอบเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย แต่เมื่อเลือกที่จะไปทำงานผิดกฎหมาย ก็ต้องทำคำนึงถึงความเสี่ยงของสถานการณ์ที่จะเกิดขึ้น เช่นการถูกเลิกจ้างกะทันหัน ความเสี่ยงที่จะถูกจับและลงโทษ ความเสี่ยงที่จะตกทุกข์ได้ยากอย่างเช่น การเจ็บป่วยหรือประสบภัยธรรมชาติ เป็นต้น

ในด้านความเป็นอยู่ของแรงงานไทยในเกาหลีใต้ ไม่ว่าจะเป็นแรงงานถูกกฎหมายหรือผิดกฎหมายก็ ขึ้นอยู่กับนายจ้างเป็นหลัก การมาทำงานตามระบบแล้วเจอนายจ้างไม่ดี ทำให้หลายคนหนีไปใช้ชีวิตผิด น้อยที่อาจมีปัญหาเรื่องการเข้าถึงสิทธิพื้นฐาน เช่นการรักษาพยาบาล ทราบข่าวจากแรงงานผิดกฎหมาย ว่ามี ประกันสุขภาพชนิดใหม่ที่แรงงานผิดกฎหมายสามารถทำแล้วได้สิทธิการรักษาพยาบาล แสดงให้เห็น การปรับตัวเพื่อแก้ปัญหาของเกาหลีใต้

สภาพความเป็นอยู่ของแรงงานไทยในเกาหลีใต้ขึ้นอยู่กับนายจ้างชาวเกาหลีซึ่งมีความแตกต่างกันไป นายจ้างของจอห์น ชาวไร่ เป็นนายจ้างที่ดี ให้ห้องพักดี คือ เป็นโรงงานแล้วก็มีชั้นบนก็จะเป็น ห้องพักซึ่งเหมือนอพาร์ทเมนต์ทั่วไปในเกาหลี ที่พักในเกาหลีที่จอห์นอยู่ดีกว่าอพาร์ทเมนต์ใน เมืองไทย มีที่นอนสบาย มีสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ครบครัน ทั้งเครื่องซักผ้า มีตู้เย็น มีห้องซักล้าง



ส่วนด้านโอกาส และปัญหาอุปสรรคของแรงงานไทยที่ไม่ถูกกฎหมายในประเทศเกาหลีใต้ คือ การไม่สามารถมาทำงานในเกาหลีได้อย่างถูกต้องตามกฎหมายด้วยระบบ EPS ได้ ซึ่งถ้าสามารถเข้ามา เป็นแรงงานที่ถูกกฎหมาย โอกาสของการที่จะได้เป็นแรงงานมีฝีมือ ที่จะมีรายได้และค่าตอบแทนที่มากกว่าก็มีโอกาสเป็นไปได้สูง แต่ทั้งนี้ระบบ EPS มีข้อจำกัดที่เป็นปัญหาอุปสรรคของแรงงานไทยอยู่ 2 ประการคือ เรื่อง อายุ และทักษะฝีมือแรงงาน

ดังนั้น โอกาส และสภาพความเป็นอยู่ของแรงงานไทยที่ไม่ถูกกฎหมายในประเทศเกาหลีใต้ คือ การไม่สามารถมาทำงานในเกาหลีได้อย่างถูกต้องตามกฎหมาย ด้วยระบบ EPS ถ้าสามารถเข้ามาเป็นแรงงานที่ถูกกฎหมาย โอกาสของการที่จะได้เป็นแรงงานมีฝีมือ ที่จะมีรายได้และค่าตอบแทนที่มากกว่าก็มีโอกาสเป็นไปได้สูง แต่ทั้งนี้ระบบ EPS มีข้อจำกัดที่เป็นปัญหาอุปสรรคของแรงงานไทยอยู่ 6 ประการ คือ

1) อายุ ด้วยข้อจำกัดของอายุ ที่ระบบ EPS ได้ระบุคุณสมบัติของผู้สมัครเอาไว้ว่าต้องมีอายุอยู่ในช่วงระหว่าง 18-39 ปี ทำให้แรงงานไทยที่อายุเกินเกณฑ์ไม่สามารถสมัครเพื่อไปทำงาน ที่สาธารณรัฐ เกาหลีแบบถูกกฎหมายได้ ซึ่งจากผู้ที่สัมภาษณ์ ป้าป้าอยู่ในช่วงอายุที่ไม่สามารถ เดินทางมาทำงานที่เกาหลีใต้ได้ จึงต้องลักลอบเข้ามาในสภาพของการเป็นผีน้อย

2) ข้อจำกัดเรื่องทักษะฝีมือแรงงาน แรงงานที่เป็นผีน้อยอาจจะไม่ได้มีทักษะในสิ่งที่ นายจ้างต้องการ เช่นทักษะที่ระบุเอาไว้ในรายละเอียดการรับสมัคร EPS ได้ระบุเอาไว้ว่าประเภทงานที่ นายจ้างต้องการคือ- งานประเภทอุตสาหกรรม : การประกอบ, การช่างวัดตวง ,การเชื่อมต่อ- งานเกษตร/ปศุสัตว์: การเพาะปลูก ,การเลี้ยงสัตว์- งานก่อสร้าง : งานเหล็ก ,งานไม้ แต่การมาเป็นผีน้อย ไม่สามารถเลือกงานได้ ยกตัวอย่างเช่นผู้ให้สัมภาษณ์ จอห์น ชาวไร่ มีทักษะที่เข้า ข่ายแรงงานมีฝีมือ มีทักษะที่นายจ้างต้องการ แต่เมื่อเข้ามาสู่ช่องทางการเป็นผีน้อยก็ไม่สามารถใช้ ทักษะแรงงานฝีมือที่ตนมีอยู่ได้ ต้องไปปลูกต้นไม้บนเขาเป็นต้น หรือโอกาสของ ไก่ ซึ่งสามารถทำงานเป็นแม่บ้านได้ แต่เมื่อเข้ามาสู่ระบบแรงงานผิดกฎหมาย ต้องไปทำงานรับจ้างทั่วไปในโรงงาน สาหร่าย เป็นต้น จึงเป็นโอกาสที่ทำให้แรงงานไทย ยังสามารถลักลอบอยู่ในเกาหลีใต้ได้นั้น เป็นเพราะชาวเกาหลีไม่นิยมทำงานในลักษณะที่เรียกว่างานประเภท 3D ได้แก่ Dirty งานสกปรก, Dangerous งานเสี่ยง อันตราย และ Difficult งานยากงานลำบาก อาทิ งานก่อสร้าง งานโรงงาน งานการผลิต งาน เกษตรกรรม และงานเลี้ยงสุกรหรือไก่ ซึ่งทำให้เกาหลีใต้ขาดแคลนแรงงานเป็นอย่างมาก

3) ค่าจ้างแรงงานต่างชาติในราคาถูก ความต้องการของนายจ้างเกาหลีใต้ที่จะจ้างแรงงานต่างชาติในราคาถูกนั้นมีสูงมาก ซึ่งค่าแรงที่ว่า ราคาถูกสำหรับคนเกาหลีนั้นก็กลับเป็นค่าแรงราคาสูงสำหรับแรงงานไทย เช่นค่าแรงที่ไก่อได้รับใน โรงงานสาหร่าย วันละ 2,000 บาท เป็นปัจจัยสำคัญที่ดึงดูดให้ไก่อยังคงทำงานอยู่ในเกาหลีใต้ แม้ จะต้องทนทุกวิถีทางกับสภาพที่หนาวในยามที่มีหิมะ โดยปัจจุบันค่าแรงขั้นต่ำที่ประเทศเกาหลีอยู่ที่ 8,590 วอนต่อชั่วโมง หากทำงานวันละ 8 ชั่วโมง จะได้ค่าแรงเท่ากับ 68,720 วอน หรือประมาณ 1,813 บาท หากถูกจ้างทำงาน 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ (209 ชั่วโมงต่อเดือน) เป็นเงิน 1,795,310 วอน หรือประมาณ 47,000 บาท และถ้าทำงาน 44 ชม.ต่อสัปดาห์ เป็นเงิน 1,941,340 วอนต่อเดือน หรือ ประมาณ 50,000 บาทต่อเดือน

กล่าวได้ว่าค่าตอบแทนแรงงานที่สูงเป็นปัจจัยทำให้แรงงานไทยยอมที่จะไปเป็นผีน้อย แม้จะต้องเสี่ยงกับการถูกกองตรวจคนเข้าเมืองของเกาหลีส่งกลับประเทศตั้งแต่ลงเครื่องบิน แรงจูงใจที่ผู้ให้ข้อมูลส่วนมากให้สัมภาษณ์ตรงกันก็คือ การเริ่มต้นจากการที่พวกเขาเห็นคนที่ไปทำงาน เกาหลีใต้สามารถส่งเงินกลับให้ครอบครัวได้มากมาย หรือส่งต่อเรื่องราวแบบปากต่อปากว่าไปคนไทย สามารถไปทำงานที่เกาหลีได้โดยใช้ช่วงเวลาพำนักรูปแบบไม่



ต้องใช้ชีวิตได้ถึง 90 วัน ซึ่งก็มากเพียงพอใน การทำงานเพื่อให้ได้เงินจำนวนหนึ่ง หรือถ้าอยู่ทำงานนานกว่านั้น เช่น 3 หรือ 5 ปีขึ้นไป (หากไม่ถูก จับกุมเสียก่อน) ก็สามารถหาเงินในระดับที่สร้างความมั่งคั่งให้กับครอบครัวได้ ซึ่งแน่นอนว่า การทำงานเก็บเงินที่เมืองไทยเพียงอย่างเดียวไม่สามารถให้ผลตอบแทนที่สูงเช่นนั้นได้ จึงเลือกที่จะไป ทำงานแบบ ผิดกฎหมาย ซึ่งมีวิธีทั้งแบบติดต่อนายจ้างเกาหลีโดยตรง ที่อาจจะรู้จักผ่านสายสัมพันธ์ ส่วนตัว หาผ่านนายหน้าหา งานที่สามารถพบเจอได้จากการค้นหาในอินเทอร์เน็ตหรือกลุ่มใน Facebook และวิธีการชักชวนกันของแรงงานที่ไป ทำงานแบบผิดกฎหมายในเกาหลีได้อยู่ก่อนแล้ว อาจจะเป็นโชคดีของผู้ให้ข้อมูลสำคัญส่วนมากที่เล็ดลอดกระบวนการ ตรวจจับของเจ้าหน้าที่ ตรวจคนเข้าเมือง และกลายเป็นส่วนหนึ่งของ “ชุมชนผีน้อย” หรือกลุ่มเครือข่ายแรงงานไทย ผิด กฎหมายที่เกาหลีใต้ ซึ่งจะมีการช่วยเหลือทั้งในด้านการหางาน (ทั้งงานที่ถูกและผิดกฎหมาย) เจริญ กับนายจ้าง หรือแม้กระทั่งคอยดูแลความเป็นอยู่ คอยส่งต่อข่าวสารเวลาที่มีการจับกุมของเจ้าหน้าที่ หรือบอกต่อข้อมูลองค์กรสังคม สงเคราะห์ที่คนหลบหนีเข้าเมืองสามารถได้รับการดูแล เช่นการรักษา พยาบาลแบบไม่คิดค่าใช้จ่าย หรือการรักษาที่ สามารถลดค่าใช้จ่ายได้ในกรณีที่มีคนรู้จักเจรจาให้ ซึ่ง เครือข่ายที่เหนียวแน่นเช่นนี้เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้จำนวน แรงงานเหล่านี้รู้สึกคลายความกังวลที่จะ มาทำงานในเกาหลีใต้แม้จะมาอย่างผิดกฎหมาย และอาจถูกนายจ้างเอาเปรียบหรือละเมิดในเรื่อง ต่างๆ ก็ตาม

4) วิฤตขาดแคลนแรงงานในหลายภาคส่วน เป็นหนึ่งในโอกาสสำคัญที่ทำให้แรงงานซึ่งผิดกฎหมายแต่ยังสามารถครองตัวอยู่ในเกาหลีใต้ สามารถ ทำงาน ได้รับค่าตอบแทนที่น่าพอใจ มีความเป็นอยู่อย่างสุขสบาย สามารถส่งเงินกลับไปให้ครอบครัวที่ประเทศไทยได้ นั่นก็คือการที่นายจ้าง หรือแม้กระทั่งทางการเกาหลีเองก็อาจจะ มองข้ามสถานะของพวกเขาไปบ้าง ยกตัวอย่างจอห์น ชาวไร่ซึ่งไปทำงานตัดไม้บนภูเขาให้กับรัฐบาลเกาหลี ทั้งนี้ เนื่องจากทางเกาหลีใต้ซึ่งเป็นประเทศอุตสาหกรรมกำลังพบกับวิฤตขาดแคลนแรงงานในหลายภาคส่วน จึงต้องมอง หาแรงงานจำนวนมากที่แม้จะผิดกฎหมายจากหลายๆ ประเทศ โดยนอกจากไทยที่มีแรงงาน นับแสนคนแล้ว ยังมีจาก ประเทศจีน เวียดนาม รัสเซีย อินโดนีเซีย มาเลเซีย ประเทศแถบเอเชียกลาง และประเทศอื่นๆ โฉนการขาดแรงงาน เหล่านี้ย่อมส่งผลต่อการดำเนินกิจการหลายแห่งในระดับภาพ ใหญ่ของเกาหลีใต้ได้

5) โอกาสอีกประการหนึ่งก็คือสภาพเศรษฐกิจของประเทศไทย ประเทศไทยซึ่งอยู่ในสภาวะเศรษฐกิจ ชะลอ ตัวมาเป็นระยะเวลานานหลายปี ส่งผลให้อัตราการจ้างงานถดถอย หลายบริษัทมีการปรับพนักงาน ภาวะ ค่าแรงที่แทบไม่เพิ่มขึ้นในขณะที่ค่าครองชีพหรืออัตราเงินเพื่อเพิ่มสูงขึ้นทุกปี หรือแรงงานภาค เกษตรก็ต้องพบเจอกับ ภัยธรรมชาติ ต้นทุนการผลิตสูง ชาวบ้านธรรมดาไม่สามารถเข้าถึงแหล่งทุน ส่งผลให้เกิดหนี้สินครัวเรือนล้นพ้นตัว แม้ว่ายังมีคนไทยจำนวนมากมองว่ายังสามารถแก้ปัญหาเหล่านี้ โดยดิ้นรนทำงานในประเทศต่อไปได้ แต่ก็มีคนไทย จำนวนมากที่มองว่าตัวเองไร้ซึ่งทางเลือกจนต้องไป เป็นแรงงานผิดกฎหมาย หรือผีน้อยในที่สุด

6) ด้านสภาพความเป็นอยู่ แรงงานไทยจำนวนไม่น้อยตัดสินใจเดินทางไปทำงานในประเทศเกาหลีใต้ แม้จะทราบดีว่าต้องอยู่ในสถานะผิดกฎหมายและเผชิญความเสี่ยงหลายประการ แรงจูงใจหลักที่ผลักดันให้พวกเขา ออกจากบ้านเกิดเมืองนอน คือปัญหาหนี้สินและความยากจน รายได้จากการทำงานในประเทศไทยไม่เพียงพอต่อการ เลี้ยงดูครอบครัวและชำระหนี้สิน การทำงานในเกาหลีใต้แม้จะต้องแลกกับการใช้ชีวิตแบบหลบซ่อน แต่กลับให้ ผลตอบแทนเป็นค่าจ้างที่สูงกว่าในไทยถึง 4-6 เท่า ทำให้แรงงานสามารถใช้หนี้ สร้างบ้าน ส่งลูกเรียน หรือเก็บเงิน เพื่อลงทุนประกอบอาชีพในอนาคต นอกจากนี้ ค่าชักชวนและเรื่องราวความสำเร็จจากเพื่อนหรือญาติที่เคยไปทำงาน มาก่อน ก็มีผลสำคัญในการสร้างความมั่นใจให้พวกเขากล้าเสี่ยงเดินทางไปทำงานต่างแดน



อย่างไรก็ตาม การใช้ชีวิตในฐานะแรงงานผิดกฎหมายในเกาหลีใต้เต็มไปด้วยอุปสรรคและปัญหาหลากหลาย ด้านกฎหมาย พวกเขาต้องใช้วีซ่าท่องเที่ยวในการเข้าประเทศ ทำให้ต้องใช้ชีวิตอย่างหวาดระแวงกลัวการถูกตรวจจับและส่งกลับประเทศ การเข้าถึงสิทธิขั้นพื้นฐานอย่างการรักษาพยาบาลเป็นไปได้ยากเพราะขาดเอกสารและไม่มีประกันสังคม ด้านการทำงาน เนื่องจากไม่มีสัญญาจ้างที่ชัดเจน แรงงานจำนวนมากถูกเอาเปรียบในเรื่องค่าจ้าง ชั่วโมงทำงาน และสภาพการทำงานที่ไม่เป็นธรรม ด้านภาษา แรงงานส่วนใหญ่สื่อสารภาษาเกาหลีไม่ได้ จึงเกิดความเข้าใจผิดกับนายจ้างและเกิดความผิดพลาดในการทำงาน นอกจากนี้ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปเกาหลีใต้ก็สูงมาก ทำให้หลายคนต้องกู้หนี้ยืมสิน เสี่ยงต่อการถูกนายหน้าหลอกลวง และยังต้องเผชิญกับความไม่ปลอดภัยในงานบางประเภท เช่น งานตัดไม้หรือปลูกต้นไม้บนภูเขา ที่ไม่มีระบบสวัสดิการรองรับหากเกิดอุบัติเหตุ

ส่วนการใช้แรงงานไทยในเกาหลีก็เป็นไปอย่างเข้มข้น โดยนายจ้างจะใช้แรงงาน อย่างคัมค่า และสภาพความเป็นอยู่หรือวิถีชีวิตของแรงงานก็ขึ้นอยู่กับนายจ้าง นายจ้างของจอห์น และของโกให้พักอาศัยฟรี ที่อยู่อาศัยพออยู่ได้ ไม่ลำบากจนเกินไป แต่ผู้ให้ข้อมูลอย่างโกก็ยอมรับว่าทำงานหนัก และเล่าถึงเพื่อนว่ามีบางคนที่รับกับงานหนักไม่ไหวจนกระทั่งป่วย แต่ก็พยายามรักษา ตนเอง ไม่กล้าไปโรงพยาบาลเพราะเกรงว่าจะถูกจับส่งกลับประเทศไทย แต่ก็มีบางคนที่ไม่ไหว ต้องยอมไปโรงพยาบาล แต่ก็มีปัญหาเรื่องค่ารักษาพยาบาล เพราะไม่มีการคุ้มครองเรื่องประกันสุขภาพ แม้ต้องแลกกับความเสี่ยงและความยากลำบาก แรงงานไทยส่วนใหญ่กลับมองว่าการทำงานในเกาหลีใต้เป็นโอกาสสำคัญในการสร้างฐานะ พวกเขาได้รับค่าตอบแทนสูงในระยะเวลาอันสั้น มีความมั่นคงทางรายได้มากกว่าการทำงานในไทย อีกทั้งยังได้ประสบการณ์ชีวิตและเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ ที่สามารถนำกลับมาประยุกต์ใช้ในอนาคต เครือข่ายแรงงานไทยในเกาหลียังมีบทบาทสำคัญในการช่วยเหลือกัน ทั้งด้านข้อมูลข่าวสาร การเตือนภัยเมื่อมีการตรวจจับ และการสนับสนุนในชีวิตประจำวัน

5.3 แนวทางแก้ไขปัญหาและนโยบายในการลดการไปทำงานผิดกฎหมายของแรงงานไทย

แรงงานไทยจำนวนมากยังตัดสินใจไปทำงานผิดกฎหมายในเกาหลีใต้ เพราะแรงจูงใจทางเศรษฐกิจ ความคาดหวังทางสังคม และช่องทางของนายหน้าที่น่าเสนอข้อมูลเพียงด้านดีเท่านั้น รัฐบาลทั้งสองประเทศจึงต้องร่วมกันวางนโยบายทั้งในเชิงป้องกัน บรรเทา และพัฒนาในประเทศ เพื่อให้แรงงานไทยมีทางเลือกที่ปลอดภัยและยั่งยืนมากขึ้น

การแก้ไขปัญหาลดแรงงานผิดกฎหมายจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือระหว่างประเทศ และการปรับโครงสร้างภายในประเทศอย่างรอบด้าน ทั้งในมิติ เศรษฐกิจ โครงสร้างแรงงาน ความรู้ และวัฒนธรรม หากรัฐสามารถสร้าง “ทางเลือกที่มั่นคงกว่า” แก่แรงงานในประเทศ ความเสี่ยงจากแรงงานผิดกฎหมายก็จะลดลงอย่างยั่งยืน

6. การอภิปรายผล

6.1 ตามวัตถุประสงค์ที่ 1 วิธีการและกระบวนการเข้ามาทำงานในเกาหลีใต้

การตัดสินใจของแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศแบบผิดกฎหมาย สามารถอธิบายได้ด้วยแนวคิดและทฤษฎีดังนี้

- 1) ทฤษฎีแรงผลัก-แรงดึง (Push-Pull Theory)



1.1) แรงผลัก (Push Factors) ความยากจน หนี้สิน โอกาสงานในไทยต่ำ

1.2) แรงดึง (Pull Factors) ค่าจ้างสูงในเกาหลีใต้ ความต้องการแรงงานในงาน 3D (Dirty, Dangerous, Difficult)

2) ทฤษฎีการย้ายถิ่นอย่างมีเครือข่าย (Migration Network Theory) เครือข่ายแรงงานเก่าและนายหน้าช่วยลดต้นทุนและความเสี่ยง ทำให้แรงงานหน้าใหม่ตัดสินใจง่ายขึ้น

3) ทฤษฎีการเลือกอย่างมีข้อจำกัด (Bounded Rationality) การตัดสินใจไม่ได้พิจารณาทุกปัจจัยรอบด้าน แต่เน้นผลตอบแทนระยะสั้น (รายได้) มากกว่าความเสี่ยงด้านกฎหมายและสวัสดิการ

4) แนวคิดเศรษฐกิจเงา (Informal Economy) ระบบการนำเข้าแรงงานผิดกฎหมายเป็นส่วนหนึ่งของเศรษฐกิจนอกระบบ ที่ดำเนินการอย่างเป็นเครือข่ายข้ามชาติ

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง การวิเคราะห์ที่สอดคล้องกับทฤษฎีการย้ายถิ่นฐานของแรงงานหลายประการ เช่น

ทฤษฎี Push-Pull Factor: แรงงานถูกผลัก (Push) ออกจากประเทศไทยด้วยปัจจัยทางเศรษฐกิจ เช่น ปัญหาหนี้สิน, ค่าแรงต่ำ, และการขาดโอกาสในการทำงาน ขณะเดียวกันก็ถูกดึงดูด (Pull) ด้วยปัจจัยทางเศรษฐกิจที่เกาหลีใต้ เช่น ค่าแรงที่สูงกว่ามากและโอกาสในการสร้างรายได้

ทฤษฎีเครือข่ายการย้ายถิ่น (Migration Network Theory) การตัดสินใจของแรงงานไม่ได้เป็นเพียงการตัดสินใจส่วนบุคคล แต่เกิดขึ้นภายใต้อิทธิพลของเครือข่ายทางสังคม (Social Network) ที่มีอยู่แล้ว ทั้งเพื่อน, คนในครอบครัว, และนายหน้า เครือข่ายเหล่านี้ทำหน้าที่เป็นตัวกลางในการส่งต่อข้อมูล, การลดความเสี่ยง, และช่วยอำนวยความสะดวกในกระบวนการเดินทางและการหางาน ทำให้การเดินทางไปทำงานอย่างผิดกฎหมายเป็นเรื่องที่ทำได้ง่ายขึ้นและแพร่หลายมากขึ้น

การที่แรงงานไทยตัดสินใจว่าจะย้ายถิ่นฐานไปทำงานในเกาหลีใต้ ไม่ตรงกับทฤษฎีการย้ายถิ่น เพราะมีแรงงานไทยจำนวนน้อยที่ต้องการเปลี่ยนแปลงที่อยู่อาศัยอย่างถาวร หรือกึ่งถาวร ซึ่ง มีปัจจัยทั้งหลายที่เกี่ยวข้องกับพื้นที่ต้นทาง ซึ่งก็คือประเทศไทย ผู้ให้ข้อมูลทั้ง 3 คนยังต้องการที่จะกลับมาอยู่ที่ประเทศไทย แต่เนื่องจากฐานะทางครอบครัวที่ไม่ดีนัก การไม่มีงานทำและรายได้ที่ไม่สูงใจทำให้ต้องย้ายถิ่นฐาน ประกอบกับแรงจูงใจ (Incentive) ที่นำไปสู่การตัดสินใจของแรงงานในฐานะที่เป็นหน่วยเศรษฐกิจ (Economic Agent) ที่ต้องการแสวงหาชีวิตที่ดีกว่าให้ตัวเองและครอบครัว

6.2 ตามวัตถุประสงค์ที่ 2 โอกาส ปัญหา และอุปสรรคของแรงงานไทยที่ไม่ถูกกฎหมายในประเทศเกาหลีใต้

ข้อค้นพบที่ได้จากข้อมูล วิเคราะห์ตามทฤษฎีแรงงานข้ามชาติ (Migration Theory) ทฤษฎีแรงงานข้ามชาติ เช่น ทฤษฎี “แรงผลัก-แรงดึง” (Push-Pull Theory) อธิบายว่าการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศเกิดจาก

ปัจจัยผลัก (Push Factors) จากประเทศไทย ความยากจน รายได้ต่ำ และการว่างงานในชนบท: แรงงานจำนวนมากมาจากภาคอีสานและเหนือ ซึ่งมีโอกาสทางเศรษฐกิจน้อยไม่มีช่องทางเข้าสู่ระบบแรงงานอย่างถูกกฎหมาย: หลายคนสมัคร EPS ไม่ผ่าน หรือรอไม่ไหว



ปัจจัยดึง (Pull Factors) จากประเทศเกาหลีใต้ ค่าจ้างสูงกว่าหลายเท่า: งานในโรงงานหรือฟาร์มสามารถทำเงินได้เดือนละ 50,000–70,000 บาท เทียบกับ 12,000–15,000 บาทในไทยมีงานให้ทำต่อเนื่อง: โรงงานเกาหลีหรือเกษตรกรพร้อมรับแรงงานแม้ผิดกฎหมาย เพราะขาดแคลนแรงงานในประเทศเครือข่ายแรงงานและนายหน้าเอื้อต่อการเข้าถึงงาน: แรงงานใหม่มักได้ข้อมูลจากญาติหรือเพื่อนที่อยู่ก่อนแล้ว

วิเคราะห์: กลไกของการลักลอบนำเข้าแรงงานสะท้อนให้เห็นว่าการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยผิดกฎหมายไปเกาหลีใต้ ไม่ใช่ความผิดเฉพาะตัวแรงงาน แต่เป็น “กระบวนการทางโครงสร้าง” ที่ผลักดันให้คนจนต้องดิ้นรนข้ามแดนเพื่อโอกาสทางเศรษฐกิจที่ดีกว่า

การวิเคราะห์ตามทฤษฎีแรงจูงใจ (Maslow & Herzberg)

ตารางที่ 1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs)

ระดับความต้องการ	ลักษณะในบริบทแรงงานผิดกฎหมาย
1. ความต้องการทางกาย (Physiological)	รายได้เพื่อเลี้ยงดูครอบครัว ซื้ออาหาร จ่ายหนี้
2. ความปลอดภัย (Safety)	ต้องการงานที่มั่นคง แต่ยอมเสี่ยงเพราะไม่มีทางเลือก
3. ความรักและการเป็นส่วนหนึ่ง (Belonging)	เครือข่ายแรงงาน/ญาติในเกาหลีให้ความรู้สึกเป็นกลุ่ม
4. การยอมรับ (Esteem)	ส่งเงินกลับบ้าน = ได้รับการยอมรับจากครอบครัว/ชุมชน
5. การเติมเต็มตนเอง (Self-Actualization)	บางคนหวังเก็บเงินสร้างบ้าน ทำธุรกิจหลังกลับไทย

วิเคราะห์: แรงงานผิดกฎหมายยังไม่สามารถบรรลุขั้นสูงสุดในลำดับความต้องการ เพราะติดอยู่ในวงจรความไม่มั่นคงและความเสี่ยงจากสถานะผิดกฎหมาย แม้จะตอบสนองขั้นต้นได้ดี

ตารางที่ 2 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ทซ์เบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory)

ประเภทปัจจัย	รายละเอียด
ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors)	เงินเดือน, สภาพการทำงาน, ความปลอดภัย – ล้วน “ไม่มี” หรือ “ต่ำ” เพราะเป็นแรงงานผิดกฎหมาย
ปัจจัยกระตุ้น (Motivator Factors)	ความรู้สึกสำเร็จ, ความรับผิดชอบ – บางคนมีเป้าหมายชัดเจน เช่น ส่งลูกเรียน, ปลดหนี้

วิเคราะห์: แม้ปัจจัยค้ำจุนจะขาดหาย แรงงานยังคงอยู่ในระบบนี้เพราะแรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) ที่เกิดจากความจำเป็นเร่งด่วนในชีวิตและความรับผิดชอบต่อครอบครัว

สรุปบทวิเคราะห์เชิงทฤษฎี

การลักลอบนำเข้าแรงงานไทยไปทำงานผิดกฎหมายในเกาหลีใต้สะท้อนความไม่สมดุลของโอกาสในประเทศ ต้นทาง-ปลายทางตามกรอบแรงงานข้ามชาติ แรงงานตัดสินใจ “ยอมเสี่ยง” เพราะแรงจูงใจขั้นพื้นฐานตาม Maslow



(1970) ที่ไม่สามารถตอบสนองในประเทศตนเองได้ แม้เผชิญความไม่มั่นคงตามทฤษฎี Herzberg, Bernard & Barbara (1959) แต่แรงผลักดันจากความจำเป็นทางเศรษฐกิจยิ่งเหนือกว่าความกลัวต่อกฎหมาย และจากผลการวิจัย ผู้วิจัยมองว่าวิถีชีวิตของฝิ่น้อย อยู่ในลำดับขั้นที่ 3 ของทฤษฎีมาสโลว์ กล่าวคือ ในระดับขั้นที่ 1 การไปทำงานที่เกาหลีใต้ และได้รับการตอบแทนด้านค่าแรงงานอย่างเพียงพอ มากกว่าการได้รับ ค่าตอบแทนในประเทศไทย ทำให้ฝิ่น้อย มีความสมหวังในด้านความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) อันเป็นความต้องการขั้นพื้นฐาน เบื้องต้น และเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อการดำรงชีพ ของมนุษย์ได้แก่อาหาร น้ำ อากาศ การพักผ่อน หลับนอน และความต้องการทางเพศ ความต้องการ เหล่านี้จะต้องได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจก่อนความต้องการในระดับสูงขึ้นจึงจะเกิดขึ้น การที่ฝิ่น้อยมีความต้องการในระดับที่ 1 จึงเป็นแรงจูงใจให้เดินทางไปทำงานที่เกาหลีใต้ แม้จะเดินทางไปอย่างไม่ถูกต้องตามกฎหมายก็ตาม เมื่อร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว ฝิ่น้อยก็มีความต้องการใน ระดับที่ 2 คือ ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) เป็นความต้องการที่เกิดขึ้นภายหลังจาก ความต้องการในระดับที่ 1 ได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้วและมีความรู้สึกอิสระไม่ต้องเป็น ห่วงกังวลกับความต้องการทางด้านร่างกาย อีกต่อไป ความต้องการความปลอดภัยจึงเกิดขึ้น ความต้องการความปลอดภัยคือการได้รับสวัสดิการการรักษาพยาบาล ในยามที่เจ็บป่วย และเมื่อฝิ่น้อยเริ่มตั้ง ตัวได้ก็เริ่มเข้าสู่สังคม คือการมีเครือข่ายแรงงานไทยในเกาหลีใต้ อันเป็นความต้องการในระดับที่ 3 คือความต้องการทางสังคม (Social Needs) หรือ “ความต้องการความรักและการเป็นเจ้าของ” (Love and Belongingness) เป็นความต้องการที่จะมีความรักความผูกพันกับผู้อื่น เช่น ความรักจาก เพื่อน เพื่อนร่วมงาน ครอบครัว หรือคนรัก เป็นต้น ซึ่งความรักดังกล่าวนี้มีความหมายรวมถึงทั้งการให้ และการรับความรักจากผู้อื่นด้วย

การส่งเงินกลับบ้านของฝิ่น้อยเป็นการสะท้อนถึงความต้องการในระดับที่ 4 และ 5 ในทฤษฎีมาสโลว์ การที่ จอห์น ชาวไร่ สามารถส่งเงินกลับบ้านมาเพื่อให้ลูกปลูกบ้านและทำ ร้านค้า รวมถึงการลงทุนในร้านค้า รวมถึงการซื้อ รถและช่วยเหลือค่าใช้จ่ายทางบ้านโดยเฉพาะในยาม เจ็บป่วย เป็นความต้องการในระดับที่ 4 คือความต้องการมีเกียรติยศมีศักดิ์ศรีในสังคม (Esteem Needs หรือ Egoistic Needs) เป็นความต้องการที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกของ ตนเองว่าตนเองมี ประโยชน์มีคุณค่าและต้อง การให้ผู้อื่นเห็นคุณค่าของตน ยอมรับนับถือยกย่องตนว่าเป็นผู้มีชื่อเสียง มี เกียรติยศ และมีศักดิ์ศรี ซึ่งเมื่อบรรลุความต้องการในระดับที่ 4 แล้ว จอห์น ชาวไร่ก็บรรลุความ ต้องการในระดับที่ 5 นั่นคือความต้องการสมหวังในชีวิต (Self-Actualization หรือ Self-Fulfillment Needs) เป็นความต้องการขั้น สูงสุดที่บุคคลปรารถนาที่จะได้รับผลสำเร็จในสิ่งที่ตนคิด และตั้ง ความหวังไว้ซึ่งแต่ละคนต่างตั้งความมุ่งหวังของ ตนเองไว้แตกต่างกัน สำหรับจอห์น ชาวไร่, ป้าปา และ ไก่ ต่างบรรลุความต้องการนี้ อันเป็นความต้องการที่คน อยากรจะให้ตนเองเป็นในชีวิต เพื่อบรรลุ วัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งความหวังไว้ นั่นคือการทำงานหาเงิน ส่งเงินกลับบ้านที่ ประเทศไทย เพื่อสร้าง ฐานะ สร้างบ้าน ย้อนรอยกลับไปสู่ความต้องการในระดับที่ 1 และไล่ระดับ 2,3,4 และ 5 เป็นวงรอบ ต่อไป

ทั้งนี้เมื่อนำผลการวิจัยไปวิเคราะห์ถึงทฤษฎีการจูงใจของแม็คเคลแลนด์ ซึ่งเชื่อว่า ความ ต้องการของคนที่จะเป็นแรงจูงใจที่สำคัญมี 3 ประการ คือ 1) ความต้องการประสบความสำเร็จ (Need for Achievement หรือ nAch) 2) ความต้องการความรักความผูกพัน (Need for Affiliation หรือ nAff) และ 3) ความต้องการอำนาจบารมี (Need for Power หรือ nPow) สิ่งที่ผู้วิจัยพบในความ สอดคล้องกับทฤษฎีของแม็คเคลแลนด์คือการที่ฝิ่น้อยต้องการ ประสบความสำเร็จในการส่งเงินกลับ บ้านที่เมืองไทย และความต้องการความรักความผูกพันสามารถสะท้อนได้จาก



การที่มีเครือข่าย แรงงานไทยที่รู้จักกัน ตั้งเป็นองค์กร มีการติดต่อประสานเชื่อมโยงแบ่งปันสารทุกข์สุขดิบ และแลกเปลี่ยนข่าวสารข้อมูลต่างๆ

ผลการศึกษาในงานวิจัยนี้สอดคล้องกับงาน Jang, Jung, & Dalton (2009) ในบทความเรื่อง Factors Influencing labor Migration of Korean Women Into the Entertainment and Sex Industry in Australia ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจของหญิงสาวชาวเกาหลีใต้ที่ไปทำงาน ค้าประเพณีในออสเตรเลีย โดยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจคือ การมีรายรับที่สูงกว่า เช่นเดียวกับงานของ ปฐมพร สันติเมธิ (2553) ได้ศึกษา งานวิจัยเรื่อง “ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน : แนวโน้ม และผลกระทบที่มีต่อการเคลื่อนย้ายแรงงาน ไทย-ญี่ปุ่น” ได้กล่าวว่า ปัจจัยเรื่องรายได้ถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการจูงใจให้แรงงาน เคลื่อนย้ายไปทำงานข้ามชาติ

และสอดคล้องกับงานวิจัยของ มนูญ ไต่ยามา และวสุ สุวรรณวิหก (2561, น.17-24) ที่ได้มีการ อธิบาย ถึง ปัจจัยทาง เศรษฐกิจที่มีผลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ โดยปัจจัยทาง เศรษฐกิจที่มีผลต่อการ เคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ เช่น รายได้แท้จริง ฐานะความเป็นอยู่ค่า ครองชีพและการมีงานทำ ของประเทศ ปลายทางหรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ โอกาสทางเศรษฐกิจที่ดีกว่า ในประเทศปลายทางเมื่อเทียบกับประเทศต้นทาง ซึ่งความแตกต่างของลักษณะทางเศรษฐกิจนับเป็น ปัจจัยสำคัญที่สุดประการหนึ่ง ที่มีผลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงาน ระหว่างประเทศ จึงเป็นการแน่นอน ว่า ปัจจัยทางเศรษฐกิจมีส่วนสำคัญที่เกี่ยวข้องและเชื่อมโยงกับการเคลื่อนย้าย ของแรงงานระหว่าง ประเทศ เนื่องจากเห็นได้ว่าการเคลื่อนย้ายของแรงงานส่วนใหญ่มักจะขับเคลื่อนไปด้วยปัจจัย ทางด้าน เศรษฐกิจเป็นหลัก ทั้งจากประเทศต้นทางและประเทศปลายทาง โดยเป็นไปเพื่อเข้าหาแหล่งทาง เศรษฐกิจ ที่ดีกว่า ไม่ว่าจะเป็นแหล่งรายได้ที่สูงกว่า หรือความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและอาชีพที่มีความเชื่อมโยงไปในเรื่อง ของเศรษฐกิจเช่นกัน ความยากจนและการว่างงาน ไม่สามารถหางานทำได้ เหมาะสมหรืองานที่มีรายได้เพียงพอที่จะ หาเลี้ยงตัวเองได้ ตลอดจนระยะทางที่ไม่ไกลระหว่างประเทศ ต้นทางกับประเทศปลายทาง และยังสอดคล้องกับ งานวิจัยของ นัฐวรรณ สุธรรมา และ วสุธิดา นุริตมนต์ (2559) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความต้องการจ้าง แรงงานต่าง ด้าวของผู้ประกอบการในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จากการศึกษาพบว่า สภาพการณ์ ของผู้ประกอบการด้าน ต้นทุนมีความสัมพันธ์ต่อความต้องการ ในการจ้างแรงงานต่างด้าว

นอกจากนี้ ยังมีด้านความต่อเนื่องในการทำงานและความรับผิดชอบในการทำงาน ซึ่งเป็นคุณลักษณะของ แรงงาน ต่างด้าว ที่ส่งผลให้ผู้ประกอบการมีความพึงพอใจและมีความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว เช่นเดียวกับงาน ของชัชมา พูลสวัสดิ์ (2558) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ เกษตรกรรม ในพื้นที่อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าว ได้แก่ ปัจจัยทางด้านการขาดแคลนแรงงานคนไทย จึงจำเป็นต้องไปหาแรงงานต่างด้าวมาทำงานแทน ปัจจัยทางด้าน ค่าจ้างแรงงาน และปัจจัยทางด้าน ลักษณะงานเกษตรกรรมที่เป็นงานที่ค่อนข้างเหนื่อยและหนัก

อย่างไรก็ตามก็ไม่สอดคล้องที่เดียนักกับงานวิจัยของกนกวรรณ จิตรโรจนรักษ์ และมณฑล สรไกรกิติกุล (2558) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างด้าวที่ทำงานรับใช้ ในบ้านกับงานของกัลยา นามสงวน และประวิตร โหรา (2562) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานแรงงานต่างด้าวในพื้นที่ อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี

จากการศึกษาจากการศึกษา พบว่า แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่รับรู้ว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีทั้ง ในด้านสมดุลชีวิตและการทำงาน มีชีวิตความเป็นอยู่ที่เหมาะสม ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ และอิสระในการ



ติดต่อสื่อสารกับภายนอก ซึ่งพวกเขารับรู้ว่าการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีมาจากมุมมองต่องาน และผลกระทบจากความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ที่พัฒนาตามการปฏิสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง และแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ตัดสินใจเข้ามาทำงาน เมื่อคาดว่าจะมีนายจ้างที่ดี มีสถานที่ทำงานที่ดีและมีรายได้ที่ไปจนเจือจรรอบครัวของตน โดยไม่ได้คำนึงถึงภาระงาน และความสามารถของตนเองมากนัก นอกจากนี้ยังพบว่าแรงงานต่างด้าวพยายามปรับปรุงพัฒนา ความสามารถของตนเอง เพื่อที่จะทำงานได้ตามความต้องการของนายจ้าง เพราะผลการศึกษาบ่งชี้ว่าการมีคุณภาพชีวิตที่ดีของแรงงานไทยที่ผิดกฎหมายในเกาหลีขึ้นอยู่กับนายจ้างเป็นหลัก

ซึ่งตรงกับงานวิจัยของเจษฎา นกน้อย และวรรณภรณ์ บริพันธ์ (2557) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับชีวิตการทำงาน ของแรงงานต่างด้าวที่ทำงานในสถานประกอบการจังหวัดสงขลา พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีชีวิตการทำงานที่ได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่ปลอดภัย โอกาสในการพัฒนา ชีตความสามารถของตนเอง การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น อยู่ในระดับที่ดีแต่การทำงานมีความก้าวหน้าและมั่นคงยังอยู่ในระดับปานกลาง และนอกจากนี้ยังพบว่า แรงงานต่างด้าวที่ได้รับใบอนุญาตทำงาน มีระดับชีวิตการทำงานที่ดีกว่าแรงงานต่างด้าวที่ไม่ได้รับใบอนุญาตทำงาน

6.3 ตามวัตถุประสงค์ที่ 3 ทางแก้ไขปัญหาและนโยบายในการลดการไปทำงานผิดกฎหมายของแรงงานไทย

จากการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่กรมการจัดหางานและนักวิเคราะห์นโยบายแรงงาน พบว่า แม้รัฐบาลเกาหลีใต้จะมีมาตรการเข้มงวดในการควบคุมแรงงานผิดกฎหมาย แต่ยังคงมีแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานโดยผิดกฎหมายอยู่ในจำนวนสูง โดยมีการประมาณว่าอยู่ในช่วง 100,000 – 140,000 คน ซึ่งสะท้อนถึงปัญหาเชิงโครงสร้างด้านเศรษฐกิจและสังคมทั้งในประเทศต้นทางและปลายทาง

อภิปรายผลตามกรอบทฤษฎี

1) ทฤษฎีแรงงานข้ามชาติ (Migration Theory – Push-Pull Model)

การตัดสินใจของแรงงานไทยในการเดินทางไปทำงานอย่างผิดกฎหมายในเกาหลีได้นั้น สามารถอธิบายได้จากทฤษฎี แรงผลัก-แรงดึง (Push-Pull Factors) ดังนี้

ตารางที่ 3 ทฤษฎีแรงงานข้ามชาติ (Migration Theory – Push-Pull Model)

ปัจจัยผลัก (Push) จากประเทศไทย	ปัจจัยดึง (Pull) จากเกาหลีใต้
รายได้ต่ำในชนบท	ค่าแรงขั้นต่ำสูงกว่าไทย 4-6 เท่า
ขาดโอกาสทางอาชีพที่มั่นคง	มีงานต่อเนื่องในฟาร์มและโรงงาน
ขาดช่องทางถูกกฎหมาย/ค่าใช้จ่ายสูง	ช่องทางนายหน้า/เครือข่ายญาติที่นำเข้าแรงงานผิดกฎหมาย
ภาระหนี้สินในครัวเรือน	การมองว่าการทำงานต่างประเทศคือความสำเร็จทางสังคม

แรงผลักและแรงดึงเหล่านี้ทำให้แรงงานจำนวนมากยอมรับความเสี่ยงจากการลักลอบเข้าเมือง หรืออยู่เกินกำหนดวีซ่า เพื่อแสวงหารายได้ในระยะสั้น



2) ทฤษฎีแรงจูงใจ (Maslow และ Herzberg)

การตัดสินใจของแรงงานยังสัมพันธ์กับทฤษฎีแรงจูงใจ โดยเฉพาะทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow: แรงงานจำนวนมากต้องการตอบสนองความต้องการพื้นฐาน เช่น รายได้เพื่อยังชีพ ความมั่นคงในชีวิต และความเป็นที่ยอมรับของสังคม

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg, Bernard & Barbara (1959) แม้แรงงานจะไม่มีปัจจัยจำเป็น (Hygiene Factors) เช่น สวัสดิการหรือความปลอดภัยในการทำงาน แต่แรงจูงใจ (Motivators) อย่างความรับผิดชอบต่อครอบครัว หรือความหวังว่าจะมีชีวิตที่ดีขึ้น กลับมีอิทธิพลสูงในการผลักดัน ให้เลือกเส้นทางผิวกฎหมาย

7. บทสรุปและข้อเสนอแนะ

7.1 บทสรุป

แรงงานไทยที่ตัดสินใจเดินทางไปทำงานในประเทศเกาหลีใต้ มิได้เป็นเพียงการตัดสินใจเพื่อแสวงหารายได้ที่สูงกว่าเท่านั้น หากแต่เป็นกระบวนการตัดสินใจเชิงเหตุผลที่ซับซ้อน ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงพฤติกรรมการวางแผนชีวิตของแรงงานภายใต้บริบททางเศรษฐกิจและสังคมที่มีความไม่แน่นอน แรงงานส่วนใหญ่ใช้กระบวนการประเมินเชิงต้นทุนและผลตอบแทน (Cost-Benefit Analysis) โดยคำนวณถึงค่าใช้จ่ายในการเดินทาง การฝึกอบรมภาษาเกาหลี ค่าธรรมเนียมนายหน้า ตลอดจนรายได้ที่คาดว่าจะได้รับภายหลังการไปทำงาน แม้แรงงานจำนวนมากจำเป็นต้องกู้ยืมเงินเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการเตรียมตัว แต่เมื่อประเมินแล้วว่าผลตอบแทนทางเศรษฐกิจจากการทำงานในต่างประเทศมีความคุ้มค่า แรงงานจึงยินยอมรับความเสี่ยงทางเศรษฐกิจเพื่อแลกกับโอกาสในการสร้างความมั่นคงในอนาคต

ในด้านโครงสร้างการจัดการแรงงาน พบว่า การเลือกช่องทางการเดินทางไปทำงานของแรงงานไทยมีความแตกต่างกัน โดยกลุ่มหนึ่งเลือกใช้ช่องทางที่ถูกต้องตามกฎหมายผ่านระบบการจ้างงาน EPS ซึ่งต้องผ่านกระบวนการสอบวัดระดับภาษาเกาหลี การคัดเลือกจากนายจ้าง และขั้นตอนทางราชการที่ใช้เวลานาน ขณะที่อีกกลุ่มหนึ่งเลือกเดินทางผ่านช่องทางที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมายโดยอาศัยเครือข่ายนายหน้าเอกชน เพื่อหลีกเลี่ยงกระบวนการที่ซับซ้อนและย่นระยะเวลาในการเดินทาง การเลือกที่แตกต่างกันนี้สะท้อนให้เห็นถึงข้อจำกัดเชิงโครงสร้างของระบบจัดหางานในประเทศไทย ซึ่งยังไม่สามารถรองรับความต้องการของแรงงานระดับรากฐานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งในด้านค่าใช้จ่าย ระยะเวลา และการเข้าถึงข้อมูลที่จำเป็นต่อการสมัครเข้าระบบอย่างถูกต้อง นอกจากนี้ การตัดสินใจของแรงงานไทยในการไปทำงานที่ประเทศเกาหลีใต้มีความสัมพันธ์กับ ทูทางจิตวิทยาแห่งความหวัง ซึ่งเป็นแรงผลักดันเชิงจิตวิทยาที่ส่งผลต่อการยอมรับความเสี่ยง แรงงานจำนวนมากเชื่อว่าการเดินทางไปทำงานต่างประเทศคือโอกาสในการยกระดับคุณภาพชีวิตของตนเองและครอบครัว แม้จะต้องเผชิญกับความไม่แน่นอนด้านกฎหมาย แรงงาน หรือการดำรงชีวิต แต่ความหวังและความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเองได้กลายเป็นแรงจูงใจสำคัญที่ผลักดันให้เกิดการตัดสินใจดังกล่าว

7.2 องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

1) แรงจูงใจหลักคือเศรษฐกิจ: แรงจูงใจที่สำคัญที่สุดในการเดินทางมาเป็นแรงงานผิวกฎหมายคือเรื่องค่าแรงที่สูงกว่าในไทย และปัญหาหนี้สินหรือเศรษฐกิจในประเทศ



2) ความเสี่ยงที่ต้องเผชิญ: แรงงานเหล่านี้ต้องเผชิญกับความเสี่ยงหลายด้าน ทั้งการถูกเอาเปรียบจากนายจ้าง, ความไม่ปลอดภัยในการทำงานเนื่องจากไม่มีประกันสังคม, การเข้าไม่ถึงบริการทางการแพทย์, และความกลัวว่าจะถูกจับส่งกลับประเทศอยู่ตลอดเวลา

3) บทบาทของเครือข่าย: เครือข่ายคนไทยในเกาหลีใต้มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำรงชีวิตของแรงงานเหล่านี้ ทั้งในเรื่องการให้ความช่วยเหลือเรื่องที่พัก, อาหาร, และการแจ้งข่าวสารเกี่ยวกับการตรวจจับ

4) การทำงานที่หนักและยาวนาน: แม้ว่าจะงานจะหนักและใช้เวลานาน แต่แรงงานส่วนใหญ่เห็นว่าคุ้มค่ากับค่าตอบแทนที่ได้รับ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นทางเศรษฐกิจที่ผลักดันให้คนไทยตัดสินใจมาทำงานในลักษณะนี้

7.3 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1) ด้านประเทศต้นทาง (ประเทศไทย) พัฒนาอาชีพและสร้างงานในประเทศ: โดยเฉพาะในภูมิภาคที่เป็นแหล่งส่งออกแรงงาน เช่น ภาคอีสาน ลดต้นทุนการไปทำงานอย่างถูกกฎหมาย: ปรับปรุงระบบ EPS ให้เข้าถึงง่ายขึ้น และใช้เวลาไม่นาน ส่งเสริมการให้ข้อมูลแรงงานอย่างถูกต้อง: ผ่านศูนย์ข้อมูลแรงงานในระดับอำเภอ เพื่อป้องกันการหลอกลวงจากนายหน้า

2) ด้านประเทศปลายทาง (เกาหลีใต้) ขยายโควตาแรงงานถูกกฎหมายในภาคที่ขาดแคลนแรงงาน เช่น เกษตรกรรมและโรงงานผลิตขนาดเล็ก สนับสนุนมาตรการ “นิรโทษกรรมแรงงานผิดกฎหมาย” อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้แรงงานมีโอกาสรückโดยไม่ถูกลงโทษ และกลับเข้าสู่ระบบใหม่ในอนาคต กำกับดูแลนายจ้างที่ใช้แรงงานผิดกฎหมายโดยให้มีบทลงโทษที่เข้มงวดและเป็นระบบ

3) ด้านเชิงสังคมและวัฒนธรรม เปลี่ยนค่านิยมในชุมชน จากการชื่นชมผู้ที่ไปทำงานต่างประเทศแบบผิดกฎหมาย มาเป็นการสนับสนุนอาชีพและการเติบโตในประเทศ จัดกิจกรรมรณรงค์และการศึกษาต่อเนื่อง สำหรับเยาวชนและครอบครัวแรงงาน เพื่อลดแรงจูงใจในการเสี่ยงทำงานแบบผิดกฎหมาย

7.4 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) การให้ความรู้และสร้างความเข้าใจที่ถูกต้อง: ภาครัฐควรจัดโครงการให้ความรู้เกี่ยวกับข้อดีและข้อเสียของการทำงานในต่างประเทศอย่างผิดกฎหมาย โดยให้ข้อมูลที่ถูกต้องเกี่ยวกับโอกาส ความเสี่ยง และผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น เช่น การถูกเอาเปรียบ, การไม่มีสวัสดิการ, และการถูกส่งกลับประเทศ

2) การส่งเสริมการจ้างงานในประเทศ: รัฐบาลควรมีนโยบายส่งเสริมการจ้างงานและเพิ่มค่าแรงในประเทศ เพื่อลดความจำเป็นที่แรงงานจะต้องเดินทางไปทำงานอย่างผิดกฎหมายในต่างแดน

3) การประสานงานกับรัฐบาลเกาหลีใต้: ควรมีการประสานงานกับรัฐบาลเกาหลีใต้เพื่อหาแนวทางในการคุ้มครองสิทธิแรงงานข้ามชาติที่ถูกกฎหมาย และอาจพิจารณาหาแนวทางผ่อนผันโทษหรือการเข้าสู่ระบบที่ถูกต้องสำหรับแรงงานที่ทำงานอยู่แล้ว



8. เอกสารอ้างอิง

- กนกวรรณ จิตรโรจน์รักษ์, และมณฑล สรไกรกิติกุล. (2558). คุณภาพชีวิตในการทำงาน: แรงงานต่างด้าวที่ทำงานรับใช้ในบ้าน. *วารสารวิจัยสังคมและปริทัศน์*, 39(2), 139–176.
- กัลยา นามสงวน, และประวิตร โหรา. (2562). รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์เรื่องคุณภาพชีวิตแรงงานข้ามชาติ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.
- เจษฎา นกน้อย, และวรรณภรณ์ บริพันธ์. (2557). คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานข้ามชาติที่ทำงานในสถานประกอบการจังหวัดสงขลา. *วารสารปาริชาติ มหาวิทยาลัยทักษิณ*, 27(3), 241–250.
- ชัสมา พูลสวัสดิ์. (2558). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการเกษตรกรรมในพื้นที่อำเภอเนินมะปรางจังหวัดระยอง [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา].
- นัฐวรรณ สุธรรมมา, และวสุธิดา นุริตมนต์. (2559). ความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการธุรกิจบริการในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ].
- ปฐมพร สันติเมธี. (2553). *ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน: แนวโน้มและผลกระทบที่มีต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานไทย-ญี่ปุ่น* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์].
- มนูญ โตะยามา, และวสุ สุวรรณวิหก. (2561). *นโยบายการเคลื่อนย้ายแรงงานในอาเซียน: กรณีศึกษาประเทศไทยและสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work* (2nd ed.). New York, NY: John Wiley & Sons.
- Invest Korea. (2024). *Wages*. Retrieved from <https://www.investkorea.org/ik-en/cntnts/i-410/web.do>
- Jang, H., Jung, K., & Dalton, B. (2009). *The role and status of women in North Korea have changed in recent years*. University of Technology Sydney.
- Massey, D. S., Arango, J., Hugo, G., Kouaouci, A., Pellegrino, A., & Taylor, J. E. (1993). Theories of international migration: A review and appraisal. *Population and Development Review*, 19(3), 431–466.
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and personality* (2nd ed.). New York, NY: Harper & Row.
- Ministry of Employment and Labor Korea. (2022). *International cooperation & EPS*. Retrieved from <https://www.moel.go.kr/english/policy/international.do>
- The Korea Times. (2024). *Thais account for 35% of undocumented foreign nationals in Korea: Justice Ministry*. Retrieved from <https://www.koreatimes.co.kr/foreignaffairs/20240625/thais-account-for-35-of-undocumented-foreign-nationals-in-korea-justice-ministry>